

Креденцер О. Исследование основных характеристик предпринимательского поведения менеджеров организаций в контексте организационного развития / О. Креденцер // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика. – Рига: Балтийский институт психологии и менеджмента, 2012. – Том 8. – Часть 1. – С. 106-112.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Креденцер Оксана

Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины,

г. Киев, Украина

01033 ул. Паньковская, 2, к.22

e-mail: okred@mail.ru

Статья посвящена исследованию основных характеристик предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций. Проанализированы уровни развития у менеджеров образовательных организаций следующих характеристик: «рискованность», «инновационность», «творчество», «автономность», «гибкость», «ориентация на достижение» и «стремление к саморазвитию». Кроме того выведен интегральный показатель предпринимательского поведения и уровни его развития. Установлена взаимосвязь между уровнем развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций по отдельным характеристикам и по показателю в целом и уровнем организационного развития.

Ключевые слова: образовательные организации, предпринимательское поведение, организационное развитие.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Сегодня для эффективной деятельности современных образовательных организаций менеджерам и персоналу организаций недостаточно «только» предоставлять квалификационные услуги, им необходимо постоянно двигаться вперед, развиваться, продуцировать инновации, творить, самосовершенствоваться, искать новые направления деятельности и новаторские возможности реализации их результатов. При таких условиях деятельность менеджеров организаций становится подобной деятельности предпринимателей. Поэтому особую актуальность сегодня приобретает новое направление психологических исследований в организационной и экономической психологии – **психология предпринимательского поведения персонала организаций**.

Кроме того, на наш взгляд, предпринимательское поведение персонала образовательных организаций является одним из важных факторов, который оказывает содействие организационному развитию.

Теоретико-методологической основой исследования послужили работы *зарубежных* (Pinchot G. & Pinchot E. (1978), Kraus S. (2009), Ebner M., Korunka C., Frank H. (2008), А.А. Карпунин (2005), В. П. Позняков (2001), С. Ф. Чурюмова (2002) и др.) и *украинских* (Л.Н. Карамушка (), В. В. Москаленко (2003), Ю. Ф. Пачковський (2006) и др.) ученых.

Согласно нашего подхода, **предпринимательское поведение менеджеров и персонала организаций** – это особый тип поведения личности, который осуществляется в рамках организации, на благо организации и ее клиентов, и, который характеризуется совокупностью психологических признаков: «рискованность», «инновационность», «творчество», «автономность», «гибкость», «ориентация на достижение» и «стремление к саморазвитию» (О. В. Креденцер, 2010).

Объектом исследования является предпринимательское поведение менеджеров образовательных организаций.

Цель исследования – анализ уровня развития предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций и его влияние на уровень организационного развития.

Задачи исследования:

1. Исследовать уровень развития предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций по отдельным характеристикам и по показателю в целом.
2. Проанализировать наличие взаимосвязи между уровнем развития предпринимательского поведения у менеджеров и уровнем организационного развития их образовательных организаций.

МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследования проводилось на протяжении 2009–2010 гг. В исследовании приняло участие более 100 человек (менеджеры и работники из кадрового резерва образовательных организаций из многих регионов Украины). Для проведения исследования использовались методы опроса, анкетирование. Кроме того, использовались ряд тестовых методик: вопросник О.В. Вдовиченко «Склонность ко риску в разных сферах деятельности» (2007), вопросник «Менеджер и преобразования», методика самооценки творческого потенциала личности, Методика диагностики реализации потребностей в саморазвитии, Шкала оценки потребностей в достижениях, вопросник «Как развивается ваше предприятие?» В. Зигерта (модификация Л.Н. Карамушки) (2010).

Математическая обработка данных осуществлялись с помощью компьютерного пакета статистических программ SPSS (версия 13).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Уровень развития предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций по отдельным характеристикам и по показателю в целом

Для выполнения *первого задания* нами были проанализированы уровни развития характеристик предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций, а также выведены уровни развития интегрального показателя в целом.

Как свидетельствуют данные таблицы 1, у большинства менеджеров образовательных организаций уровень развития «*рискованности*» является низким (61,1 %). Лишь у незначительной части менеджеров уровень развития «*рискованности*» находится на высоком уровне (13,3 %). Вместе с тем приблизительно четверть опрошенных менеджеров образовательных организаций (25,6 %) имеют средний уровень развития данной характеристики.

Исходя из интерпретации данных согласно опросника О.В. Вдовиченко, низкий уровень развития исследуемой характеристики говорит о том, что человек с такими данными слишком пессимистически смотрит на следствия своих действий (на дальнейшую судьбу), человек осторожный, избегает риска, не стремится вносить особых изменений у жизнь. Люди со средним уровнем развития - избирают «золотую середину». Они стараются не делать необдуманных поступков, но одновременно смотрят в будущее, продумывая новые пути решения для реализации своих жизненных планов. Итак, на основе полученных данных можно говорить о том, что большинство менеджеров образовательных организаций в условиях неопределенности, непредсказуемости результатов, неполноты информации и т.п., а также в условиях наступления непредусмотренных результатов, не готовы эффективно, саморегулировано принимать решения и действовать в условиях социально-экономических изменений. Они не готовы в полной мере внедрять новые инновационные мероприятия, реализовывать рискованные образовательные проекты и т.п.

Таблица 1

Уровень развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций в целом и по отдельным характеристикам

General levels of development and levels of development of some characteristics of educational organization managers' entrepreneurial behaviors

Показатель	Уровни развития		
	Высокий	Средний	Низкий
«Рискованность»	13,3	25,6	61,1
«Инновационность»	2,2	42,2	55,6
«Творчество»	16,7	81,1	2,2
«Автономность»	4,5	43,8	51,7
«Гибкость»	5,6	59,6	34,8
«Ориентация на достижение»	3,3	41,1	55,6
«Стремление к саморазвитию»	82,2	12,2	5,6
Предпринимательское поведение	4,5	46,1	49,4

Анализ полученных данных (табл. 1), показал, что более половины менеджеров образовательных организаций имеют низкий уровень развития «инновационности» (55,6 %). Средний уровень развития этой характеристики представлен у 42,2 % респондентов. И лишь 2,2 % опрошенных менеджеров образовательных организаций имеют высокий уровень развития «инновационности». Полученные данные оказались для нас достаточно неожиданными. Ведь можно говорить о том, что подавляющее большинство руководителей образования не имеют достаточного уровня готовности генерировать и внедрять инновации в своей профессиональной деятельности.

Если проанализировать содержание отдельных вопросов, использованной нами методики, то полученные данные можно интерпретировать, как, во-первых, отрицательное отношение у большинства менеджеров учебных заведений к изменениям в их организациях и, как следствие, отсутствие высокой мотивации к их проведению. Во-вторых, отсутствие у большинства респондентов высокого уровня знаний, умений и навыков относительно технологий внедрения инноваций в организации и факторов, которые влияют на их эффективность. Такая ситуация может, на наш взгляд, довольно негативно отразиться на деятельности образовательных организаций, особенно на сегодняшнем этапе реформирования системы образования в Украине.

Относительно такой характеристики, как «творчество», то здесь полученные данные являются менее «проблемными» (табл. 1). Так, низкий уровень развития «творчества» наблюдается у 2,2 % менеджеров образовательных организаций. Вместе с тем, на высоком уровне развития данная характеристика проявляется лишь у 16,2 %. Основная же часть респондентов (81,1 %) имеют средний уровень развития «творчества». Полученные результаты можно объяснить, на наш взгляд, тем, что около 85% опрошенных менеджеров имеют гуманитарное или естественнонаучное образование, получение которого, зачастую, предполагает наличие определенного уровня творческой направленности. Вместе с тем, по нашему мнению, уровень развития этой характеристики есть недостаточным для обеспечения высокого уровня проявления предпринимательского поведения.

Как видно из таблицы 1, больше чем у половины опрошенных (51,7 %) наблюдается низкий уровень развития «автономности». Высокий уровень развития отмечен лишь у 4,5 % менеджеров образовательных организаций. Средний уровень развития имеют 43,8 % опрошенных. Итак, можно констатировать наличие определенной проблемы относительно уровня развития такой характеристики, как «автономность».

Напомним, что эта характеристика занимает важное место наряду с другими характеристиками в контексте проявления предпринимательского поведения.

Автономность в данном случае не понимается упрощенно, т.к. абсолютной независимости в рамках деятельности образовательной организации достичь конечно невозможно. Сущность данной характеристики состоит в том, что менеджеры и персонал организаций, проявляют активность по собственной инициативе, желанию, не под давлением приказов, не под влиянием группы. Менеджеры и персонал организации способны, в случае необходимости самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. В таком контексте, такое поведение по своему характеру подобно поведению предпринимателей-собственников, которые, не имея, например, «указаний сверху», должны вести свое дело, развивать его, исходя из меры собственной активности и инициативности. Поэтому, на наш взгляд, выявленная проблема, имеет существенное значение в контексте развития предпринимательского поведения.

Относительно следующей характеристики - «гибкость», то полученные результаты говорят о том, что больше чем треть респондентов (34,8 %) имеют низкий уровень развития этой характеристики. Лишь 5,6 % опрошенных имеют высокий уровень развития. У большей же части просвещенцев наблюдается средний уровень развития «гибкости».

Результаты исследования показали больше чем у половины менеджеров образовательных организаций низкий уровень развития «ориентации на достижение» (55,6 %). Средний уровень развития этой характеристики наблюдается у 41,1 % респондентов, а высокий уровень - лишь у 3,3 % опрошенных. На наш взгляд, полученные результаты являются определенной мерой специфическими именно для отечественного образования. Ведь традиционно, профессиональная деятельность в сфере образования большей частью ориентируется на процесс обучения, чем на получение конкретных результатов деятельности отдельного работника или повышение эффективности деятельности организации в целом.

Лишь одна, из исследуемых нами, характеристик предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций получила достаточно высокие показатели. Так, характеристика «стремление к саморазвитию» имеет высокий уровень развития в 82,2 % опрошенных менеджеров. Полученные данные можно объяснить, на наш взгляд, тем, что просвещенцы, сравнительно с другими сферами, вероятнее всего, более открыты к обучению. Кроме того, сфера последипломного образования педагогических кадров с разветвленной системой институтов последипломного образования в Украине, определенной мерой оказывают содействие развитию этой характеристики именно у персонала образовательных организаций.

Итак, в целом можно сделать вывод о том, что по большинству характеристикам предпринимательского поведения менеджеры образовательных организаций имеют низкий уровень развития. Лишь «стремление к саморазвитию» у опрошенных менеджеров имеет достаточно высокий уровень развития.

Что касается *предпринимательского поведения* в целом, то результаты исследования показали, что у половины (49,4 %) менеджеров образовательных организаций предпринимательское поведение развито на низком уровне. На среднем уровне развития предпринимательское поведение наблюдается у 46,1 % опрошенных. И, лишь у 4,5 % опрошенных предпринимательское поведение имеет высокий уровень развития. Т.е. можно сделать вывод, о том, что основная часть менеджеров образовательных организаций имеют недостаточный уровень развития предпринимательского поведения.

Полученные результаты, по нашему мнению, говорят о необходимости проведения специального психологического обучения относительно развития характеристик предпринимательского поведения у менеджеров образовательных организаций и повышения уровня развития предпринимательского поведения в целом.

2. Взаимосвязь между уровнем развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций и уровнем организационного развития.

Для выполнения **второго задания** нами была проанализирована взаимосвязь между уровнем развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций по отдельным характеристикам и по показателю в целом и уровнем организационного развития (см. табл. 2).

Рассмотрим последовательно полученные результаты.

Что касается отдельных характеристик, то результаты, полученные при помощи корреляционного анализа, говорят о наличии статистически значимой взаимосвязи, во-первых, между уровнем развития «*рискованности*» у менеджеров образовательных организаций и организационной зрелостью ($r=0,290$; $p<0,01$) и организационным развитием ($r=0,306$; $p<0,01$).

Во-вторых, анализ данных показал, что существует статистически значимая взаимосвязь между уровнем развития «*инновационности*» у менеджеров образовательных организаций и организационной зрелостью ($r=0,254$; $p<0,05$) и организационным развитием ($r=0,227$; $p<0,05$).

Таблица 2

Взаимосвязь между уровнем развития предпринимательского поведения менеджеров образовательных организаций и уровнем организационного развития

Correlations between levels of development of educational organization managers' entrepreneurial behaviors and levels of organizational development

Показатель	Показатели организационного развития		
	Организационная зрелость	Организационная проблемность	Организационное развитие
«Рискованность»	<u>0,290**</u>	-0,150	<u>0,306**</u>
«Инновационность»	<u>0,254*</u>	-0,150	<u>0,227*</u>
«Творчество»	0,147	-0,023	0,171
«Автономность»	-0,084	0,114	-0,025
«Гибкость»	-0,152	0,126	-0,118
«Ориентация на достижение»	0,194	-0,174	<u>0,228*</u>
«Стремление к саморазвитию»	<u>0,277**</u>	<u>-0,346**</u>	<u>0,271**</u>
Предпринимательское поведение	<u>0,228*</u>	<u>-0,215*</u>	<u>0,285**</u>

** $p<0,01$; * $p<0,05$

В-третьих, установленная положительная связь между «ориентацией на достижение» и организационным развитием ($r=0,228$; $p<0,05$).

И, в-четвертых, довольно «чувствительным» уровень организационного развития оказался к «стремлению к саморазвитию». Так, выявлена прямая связь между «стремлением к саморазвитию» и организационной зрелостью ($r=0,277$; $p<0,01$) и организационным развитием ($r=0,271$; $p<0,01$), а также обратная связь с организационной проблемностью.

Т.е., можно утверждать, что с увеличением уровня развития «рискованности», «инновационности», «ориентации на достижение» и «стремление к саморазвитию» у менеджеров образовательных организаций увеличивается уровень организационного развития.

Относительно «*творчества*», то здесь анализ данных показывает лишь о наличии определенной тенденции, которая также проявляется прежде всего в том, что с увеличением уровня развития этой характеристики у менеджеров образовательных

організацій збільшується рівень організаційної зрілості і організаційного розвитку в цілому.

Односно *предприпимателського поведіння в цілому*, то, як бачимо з таблиці 2, рівень організаційної зрілості ($r=0,228$; $p<0,05$) і організаційного розвитку ($r=0,285$; $p<0,01$) має пряму взаємозв'язь з рівнями розвитку предприпимателського поведіння у менеджерів освітніх організацій. В свою чергу рівень організаційної проблемності ($r=-0,215$; $p<0,05$) негативно корелює з рівнями розвитку предприпимателського поведіння у менеджерів освітніх організацій.

Отже, можна зробити висновок про те, що предприпимателське поведіння менеджерів організацій є важливим фактором організаційного розвитку. Чим вище рівень розвитку предприпимателського поведіння у менеджерів освітніх організацій, тим вище рівень організаційного розвитку в їх освітніх організаціях. І навпаки, в освітніх організаціях, де менеджери мають низький рівень розвитку предприпимателського поведіння предприпимателське поведіння організаційне розвиток знаходиться на проблемному рівні.

ВИВІДИ

1. Результати проведеного дослідження показали, що предприпимателське поведіння менеджерів освітніх організацій має недостатній рівень розвитку.

2. Предприпимателське поведіння є значимим фактором організаційного розвитку освітніх організацій. Чим вище рівень розвитку предприпимателського поведіння у менеджерів освітніх організацій, тим вище рівень організаційного розвитку.

3. Отримані результати говорять про необхідність розробки спеціальних навчальних програм для менеджерів освітніх організацій, які будуть сприяти розвитку предприпимателського поведіння як важливого фактора організаційного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вдовіченко О.В., 2007, *Схильність до ризику у різних сферах діяльності: Методика дослідження*. Одеса: Фенікс.
2. Власенко Ю.О., 2003, *Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01. Одеса.
3. Журавлев А.Л., 2011, Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития. *Психологический журнал*, № 6, стр. 18-29.
4. Карамушка Л.М., 2010, Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*, Ч. 24, стр. 196-208.
5. Карпунин А.А., 2005, *Формирование предприпимателського стилю поведіння некомерційних організацій*: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Санкт-Петербург.
6. Креденцер О.В., 2005, Основні підходи до розуміння сутності феномену підприємництва. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Філософія. Психологія. Педагогіка: Зб. наук. праць., № 3, стр.133-140.
7. Креденцер О.В., 2010, Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*, Ч. 21-22, стр. 16-21.

8. Москаленко В.В., 2003, Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. *Актуальні проблеми психології. Том. 1.: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія.* / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М., Ч. 11, стр. 17 – 20.
9. Пачковський Ю.Ф., 2006, *Психологія підприємництва: Навчальний посібник*. Київ: Каравела.
10. Позняков В.П., 2001, *Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей*. Москва: Изд-во “Институт психологии РАН”.
11. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты. Под ред. М.Н. Кулапова, 2003, Москва: Изд-во «Экзамен».
12. Фетискин Н.П., 2002, *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва.
13. Хомин О.В., 2005, Интеллектуальный капитал как интерспецифический ресурс интеллектуального предпринимательства. *Социальная экономика*, № 3–4, с. 107-115.
14. Чурюмова С.Ф., 2002, *Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повышения эффективности производства*: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Калининград.
15. Эбнер М., Франк Г., Корунка К., Люгер М., 2010, *Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство*: Пер. с нем. Харьков.
16. Pinchot G. & Pinchot E., 1978,. *Intra-Corporate Entrepreneurship*. Доступ через интернет: <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

The investigation of the basic characteristics of organization managers' entrepreneurial behaviors in the context of organizational development

Oksana Kredentser

The article discusses the findings of the inquiry into the basic characteristics of organization managers' entrepreneurial behaviors in the context of organizational development. The author has analyzed the levels of development of the following educational organization managers' characteristics: inclination to take risks, innovativeness, creativity, autonomy, flexibility, achievement orientation, self-development need as well as determined the integral index of entrepreneurial behaviors and its levels. Levels of development and some characteristics of managers' entrepreneurial behaviors have been found to correlate with the levels of organizational development.

Key words: educational organizations, entrepreneurial behavior, organizational development